SYNDICALISME HEBDO
Supplément au n° 3307 du 14 avril 2011

LES ARGUMENTAIRES

↘ LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La presse se fait régulièrement l'écho de l'utilisation de la rupture conventionnelle, nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, créé par l'accord Modernisation du marché du travail début 2008.

La rupture conventionnelle se développerait à l'excès, favoriserait le contournement abusif des règles du licenciement économique, et deviendrait une forme déguisée de préretraite financée par l'Unedic.

Qu'en est-il exactement ? La CFDT fait le point.

Cfdt
des choix, des actes

www.cfdt.fr

Supplément à Syndicalisme Hebdo n°3307 du 14 avril 2011
Directrice de la publication : Véronique Descacq / N°CPPAP : 0412 S 05551
CFDT - 4, Bd de la Villette, 75955 Paris cedex 19
Rédaction, conception, réalisation : Service Information Communication / Avril 2011
Impression : L'Artésienne, 62802 Liévin

UN NOUVEAU MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée distinct du licenciement et de la démission. Elle a été créée par l'accord Modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, transposée dans la loi en juin 2008 et mise en application à partir d'août 2008. Ses caractéristiques lui sont propres :

- salariés et employeurs définissent ensemble les paramètres de la rupture du contrat : date de la rupture, montant de l'indemnité allouée par l'employeur au salarié, etc. Ces paramètres font l'objet d'une convention qui doit être homologuée par l'administration du travail ;
- l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieure à celle qu'il aurait perçue en cas de licenciement ;
- le salarié pourra prétendre à l'allocation chômage si ses droits le lui permettent ;
- le salarié pourra saisir le juge prud'homal s'il estime avoir été victime d'une pression excessive de son employeur visant à lui faire accepter un tel mode de rupture du contrat de travail.

POUR EN SAVOIR +

- **Fiche pratique expliquant la rupture conventionnelle**
- **Fiche pratique donnant le mode d'emploi syndical du formulaire officiel de demande d'une rupture conventionnelle**

Accessibles, après s'être identifié, depuis le site www.cfdt.fr dans la rubrique VOTRE ACCÈS / Info-services adhérents / Sécurisation-des-parcours-professionnels

UNE EXPLOSION À RELATIVISER

Fin février 2011, la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé) recense **520 479 ruptures conventionnelles homologuées depuis août 2008**.

Si le nombre donne l'impression d'un phénomène massif, il faut cependant le comparer à ceux des autres modes de ruptures de contrat de travail à durée indéterminée, sur la même période.

Entre le 1er août 2008 et le 31 décembre 2010, il y a eu :

- **532 500 inscriptions à Pôle Emploi suite à une démission**. En réalité, le nombre de démissions est bien supérieur, puisque les démissionnaires pour reprendre un autre emploi ne s'inscrivent pas tous à Pôle Emploi. D'après l'Insee, dans les entreprises de plus de dix salariés de l'industrie, de la construction et du tertiaire, il y a eu dans la même période près de 2,5 millions de démissions. Le premier mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée reste donc très largement la démission ;
- **1 464 100 inscriptions à Pôle Emploi suite à un licenciement individuel pour motif non économique**, second mode de rupture du contrat de travail ;
- **529 900 inscriptions à Pôle Emploi suite à un licenciement économique**, plus faible mode de rupture utilisé par les entreprises ;

> « Le premier mode de rupture du contrat de travail reste très largement la démission »

- **478 667 ruptures conventionnelles homologuées**.

En 2010, le nombre de ruptures conventionnelles a dépassé le nombre de licenciements économiques, faisant désormais de la rupture conventionnelle **le troisième mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée**.

On comptait alors 21 000 ruptures conventionnelles homologuées par mois en moyenne.

> **« 21 000 ruptures conventionnelles par mois en 2010 »**

↘ DES ARGUMENTS À OPPOSER

"LA RUPTURE CONVENTIONNELLE PERMET AUX EMPLOYEURS DE SE DÉBARRASSER FACILEMENT DES SALARIÉS LES PLUS GÊNANTS !"

Du point de vue de l'employeur, **il y a plus efficace et plus économique** :

- forcer le salarié à démissionner. Cela ne coûte rien en termes d'indemnité. Et si le salarié saisit le juge prud'homal, alors la charge de la preuve lui incombe ce qui n'est pas aisé ;
- ou bien le licencier pour faute grave. Cela évite de lui verser des indemnités de licenciement.

Si l'employeur veut à tout prix se prémunir du risque d'un procès, il peut opter pour un licenciement doublé d'une transaction, au terme de laquelle le salarié renonce à toute action en justice.

Rien n'encourage l'employeur à privilégier la rupture conventionnelle comme mode de rupture du contrat de travail :

- le coût est pour lui élevé, puisqu'au minimum identique à ce que le salarié aurait perçu en cas de licenciement ;
- le salarié peut aller aux prud'hommes faire constater l'existence d'un différent avec son employeur, de nature à établir un vice du consentement et donc condamner l'employeur.

"LES EMPLOYEURS UTILISENT MASSIVEMENT LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR CONTOURNER LA LOI RELATIVE AUX PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI !"

Peu probable, même si la tentation est grande pour certains employeurs, car :

- l'essentiel des ruptures conventionnelles ont lieu dans des entreprises de petite taille, qui précisément ne sont pas assujetties à la législation sur les plans de sauvegarde de l'emploi ;
- si fraude il y a, l'employeur prend de gros risques tant l'illégalité est patente et la sanction associée lourde financièrement.

Pour rappel, l'accord Modernisation du marché du travail interdit que des ruptures de contrat de travail résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou de plans de sauvegarde de l'emploi soient qualifiées de ruptures conventionnelles.

Les Dirrecte (Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) ont consigne du ministère de veiller à ce type de dérive.

De plus, tous les jugements intervenus, notamment celui de la Cour de cassation le 9 mars 2011, confortent la rupture conventionnelle telle que les partenaires sociaux l'ont encadrée.

"LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COÛTE TRÈS CHÈRE À L'ASSURANCE CHÔMAGE !"

- Le coût des licenciements déguisés qui servaient auparavant à couvrir ce type de réparation est impossible à établir. Il est donc difficile d'estimer un surcoût éventuel qui résulterait pour l'Unedic de la rupture conventionnelle.
- Si la rupture conventionnelle coûte cher à l'Unedic, c'est que les salariés sont mieux protégés. Qui peut s'en plaindre ?

“ LA RUPTURE CONVENTIONNELLE AGGRAVE LE TAUX D’EMPLOI DES SENIORS ! ”

Pour la CFDT, la rupture conventionnelle **ne règle ni n’aggrave le taux d’emploi des seniors** :

- si nombre de seniors l’utilisent en accord avec leur employeur, c’est bien la preuve, s’il en était encore besoin, d’une rencontre d’intérêts convergents entre ces seniors et leur employeur pour mettre un terme au contrat de travail ;
- l’Unedic finançant des préretraites déguisées, cela ne date pas des ruptures conventionnelles ;
- seule nouveauté dans le paysage, les salariés des TPE peuvent désormais, comme ceux des grandes entreprises, négocier leur fin de carrière via la rupture conventionnelle.

↘ UNE RÉPONSE À DE VRAIS BESOINS

Répondant à de vrais besoins, la rupture conventionnelle n’est nullement la séparation à l’amiable que revendiquait le Medef.

Ce mode de rupture, **concertée et non conflictuelle**, du contrat de travail :

- préserve les intérêts des salariés ;
- leur assure le respect de tous leurs droits ;
- et leur permet d’être acteur de leur parcours professionnel.

Pour autant, **l’intervention syndicale reste nécessaire dans les entreprises pour aider les salariés et éviter les dérives des employeurs**.

Il est indispensable de faire circuler au sein de l’organisation les témoignages de salariés qui ont voulu la rupture conventionnelle et les éventuels problèmes rencontrés pour prouver, par les faits, les analyses que nous portons. Faites parvenir toute information à : emploisecurisation@cfdt.fr

LES **ARGU**MENTAIRES **sur cfdt.fr**

La version électronique de ce document est téléchargeable depuis le site www.cfdt.fr dans la rubrique Boîte à outils / Argumentaires.

Cfdt
des choix, des actes
www.cfdt.fr